

Estrategias que favorezcan el mejoramiento del clima laboral de los docentes de la Institución Educativa

Departamental San Antonio

Anyi Esther López Morales

Yuli Natalia Vargas Porras

Programa Administración En Seguridad y Salud en el Trabajo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

La Mesa (Cundinamarca)

2022

Estrategias que favorezcan el mejoramiento del clima laboral de los docentes de la Institución Educativa

Departamental San Antonio

Anyi Esther López Morales

Yuli Natalia Vargas Porras

Corporación Universitaria Minuto de Dios

La Mesa (Cundinamarca)

2022

Introducción

El presente cuadernillo se construye desde la investigación que se titula Análisis del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Departamental San Antonio en el año 2022, con el fin de mejorar el clima laboral en el colegio, fortaleciendo la convivencia y el ambiente laboral que manejan en sus labores cotidianas, por ello se pretende poner en marcha la presente herramienta que es importante, debido a que ayudara a mitigar y prevenir posibles daños y falencias presentes, interactuando con los demás compañeros y por esto se muestra a continuación una recolección documental de estrategias para generar un ambiente más sano.

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer el mejoramiento del clima laboral en la Institución Educativa Departamental San Antonio con el fin de mitigar posibles daños y generar ambiente más sano para todos los docentes que laboran allí.

Objetivos específico

Proponer una recolección de estrategias en pro de la mejora del clima laboral en los educadores de la Institución Educativa Departamental San Antonio.

Generar un clima laboral más sano para los docentes de la Institución Educativa Departamental San Antonio.

Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivos	4
Objetivo general	4
Objetivos específico	4
Módulo 1	8
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	9
Comunicación y relaciones interpersonales	12
Intervención sobre la organización (Gerencia)	17
1.1 Comunicación y relaciones interpersonales	17
1.2 Control y autonomía sobre el trabajo	17
1.3 Claridad del rol	17
1.4 Retroalimentación del desempeño	18
1.5 Demandas de trabajo	18
1.6 Demandas cuantitativas	19
1.7 Recompensas	19
Intervención sobre el trabajador (recomendación general)	20
2.1 Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	20
2.2 Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	21
2.3 Características de liderazgo	21
2.4 Recompensas	21
2.5 Demandas de carga mental	22

2.6 Demandas cuantitativa	22
Módulo 2.....	23
Promoción y prevención	24
Módulo 3.....	26
Motivación	27
Taller motivación	27
Fase de discusión.....	28
Fase de cuestionario.....	29
Fase de actividad lúdica.....	30
Relaciones interpersonales y comunicación.....	31
Taller relaciones interpersonales	32
Fase de discusión	33
Fase de cuestionario.....	33
Fase de actividad lúdica.....	34
Reconocimiento de las labores destacadas	37
Taller reconocimiento de las labores destacadas	37
Fase de discusión.....	38
Fase de Cuestionario.	39
Fase de actividad lúdica.....	40
Liderazgo.....	42
Taller liderazgo	43
Fase de Discusión.	44

Fase de cuestionario.....44

Fase de actividad lúdica.....45

Módulo 1

Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral

Sesión 1

Análisis de estado de relaciones familiares e interpersonales.

Objetivos

Identificar qué situaciones laborales que impactan negativamente en la vida extra laboral de los participantes. Brindar herramientas para facilitar un adecuado manejo de las actividades propias laborales y las dinámicas fuera de la organización. Analizar las emociones y pensamientos originados por unas situaciones problemática.

Actividades

Presentación de las orientadoras y de la propuesta de intervención.

Actividad: Árbol del problema:

En una hoja de papel cada participante dibujará un árbol, en donde ubicará en la parte de las raíces todos los elementos negativos que puede identificar durante su jornada laboral. Posteriormente en el tronco se puede colocar los efectos o consecuencias que dichos elementos negativos traen para la vida personal,

familiar y extra laboral de cada participante. Finalmente, en la parte de las ramas se colocarán posibles soluciones o alternativas para ayudar a reducir el impacto de los efectos negativos sobre la vida extra laboral de cada uno. Posteriormente se abrirá un espacio de discusión grupal en donde se compartirá lo que cada uno de los participantes elaboró en su respectivo árbol de problemas y sus soluciones.

Por último, se les enseña a los participantes una técnica llamada:

Razonamiento lógico, esta consiste en analizar uno a uno los pensamientos que producen malestar emocional y razonarlos de manera lógica (en este caso se tendrán en cuenta las problemáticas mencionadas por los participantes). Un ejemplo de dicha técnica es el siguiente:

Pensamiento: “soy un inútil y no sirvo para nada”

Emoción: tristeza y llanto.

Razonamiento lógico: ¿hasta qué punto es cierto esa afirmación? ¿De qué me sirve pensar eso de mí?
¿Qué puedo hacer para cambiar ese pensamiento?

Recursos

- Salón, sillas, lapiceros y hojas de Papel.

Indicadores

Entendimiento de los participantes sobre el impacto del trabajo sobre la vida extra laboral Árbol de problemas de cada participante.

Comunicación y relaciones interpersonales

Sesión 2

Análisis de la comunicación asertiva en el ámbito organizacional y personal.

Objetivo

Practicar la Comunicación en una situación de tensión.

Actividades

Las orientadoras presentan el objetivo de la dinámica y guían una lluvia de ideas sobre situaciones en las que nos sentimos tensionados.

Posteriormente, se define el concepto comunicación asertiva y presenta una serie de consejos y fórmulas.

Se recomienda practicar con un par de ejemplos.

Cada uno, de manera individual, escribe una situación (real o hipotética) que les produzca tensión y en la que le gustaría practicar la comunicación asertiva.

Se forman subgrupos entre 3 y 4 participantes. Cada uno, en el subgrupo, compartirá la situación con sus compañeros.

Dentro del subgrupo, se formarán dos filas de manera que en un lado haya una pareja y en el otro, el resto de integrantes del subgrupo.

Las orientadoras del grupo designarán una fila “cuestionadora” en la que de izquierda a derecha habrá un gradiente de grados de debate, del más leve al más severo. En la otra fila está el voluntario y su compañero. El voluntario debe describir la situación de estrés que eligió e irá respondiendo a cada cuestionador por turno, respondiéndole de manera asertiva. El compañero del voluntario le ofrece apoyo y se asegura de que los disputadores comprenden lo que está exponiendo el voluntario. Además, ofrece feedback al voluntario sobre cómo se está desarrollando. Se produce un debate con el grupo en el que se identifiquen los elementos que han obstaculizado la comunicación y qué herramientas y estrategias se han utilizado. Si se dispone de más tiempo, se repite la dinámica cambiando los roles de cada uno dentro del subgrupo para que puedan experimentar distintos puntos de vista.

Recursos

Folios y bolígrafo para cada participante

Indicadores

Lograr que los participantes identifiquen cuál es la mejor manera de comunicarse en una situación tensionante

Sesión 3

Revisión de expectativas y cierre del programa

Objetivo

Verificar si las expectativas de los participantes se cumplieron. Recoger impresiones y sugerencias para retroalimentar la intervención y a las psicólogas en formación.

Actividades

Se abre un espacio de mesa redonda para compartir las principales impresiones y aprendizajes generados por el taller. Además, se revisa si las expectativas frente a la intervención (ideas previas, percepciones, que se espera lograr o aprender) se cumplieron o no.

Así mismo, se pide retroalimentación a los participantes sobre la intervención y los psicólogos en formación.

Las orientadoras agradecen a la organización por su disposición y se hace cierre del taller.

Recursos

Folios y bolígrafo para cada participante

Indicadores

Verificar que las expectativas frente al programa se hayan cumplido.

Intervención sobre la organización (Gerencia)

1.1 Comunicación y relaciones interpersonales

- Es importante hacer un seguimiento y control de cómo se manejan los canales de comunicación y los garantas de hacer efectivos dichos canales, teniendo presente el carácter jerárquico de la estructura organizacional.

- Deben establecerse canales de comunicación para que los trabajadores puedan expresar sus puntos de vista, experiencias y sugerencias, ya sea directamente o a través de sus supervisores o gerentes.

1.2 Control y autonomía sobre el trabajo

- Aumentar a nivel de los puestos de trabajo el margen de autonomía y de control de los trabajadores y establecer mecanismos que les permitan tomar decisiones sobre los métodos de trabajo y el orden de las tareas.

1.3 Claridad del rol

- Promover la realización de reuniones para intercambiar opiniones acerca de los problemas identificados y las formas de solucionarlos, fomentando equipos de trabajo autónomos, asignando a cada equipo la responsabilidad de decidir cómo hacer el trabajo.

- Hacer un respectivo análisis de descripción de cargos con el fin de delegar las funciones correspondientes al puesto de trabajo.

1.4 Retroalimentación del desempeño

- Construcción de una cultura de retroalimentación permanente donde los entes administrativos comuniquen a sus empleados como están realizando su trabajo.

- Evaluar los procesos internos frente a su cargo de acuerdo con las responsabilidades.

1.5 Demandas de trabajo

- Los empleados necesitan contar con el apoyo social de sus compañeros y el apoyo técnico de los jefes, para compartir tareas difíciles y evitar la sobrecarga de trabajo, promoviendo la rotación del personal cuando son tareas difíciles o desprovistas de interés para proponer la polivalencia y evitar hacer en permanencia tareas repetitivas.

- Se debe reorganizar los horarios laborales y respetar los descansos, además de realizar pausas activas que contribuyan de manera positiva en la calidad de vida de los empleados y entes administrativos.

1.6 Demandas cuantitativas

- Se recomienda a los entes administrativos analizar si las tareas o actividades realizadas por cada empleado corresponde a su cargo, además de reorganizar los horarios laborales, con el único fin de poder reducir los riesgos en dicha dimensión.
- Garantizando una jornada y horarios laborales pactados, eliminando o minimizando la distribución irregular de las jornadas.

1.7 Recompensas

- Desarrollar un plan de reconocimiento para los empleados frente su nivel de desempeño.
- Generar un espacio de reconocimiento del empleado de la semana que motive a los empleados a sentirse más satisfechos en la relación empleado-empleador por su esfuerzo dado.
- Realizar un adecuado e integral diagnóstico de aquello que los empleados consideran gratificante para ellos, además de identificar si lo que se recompensa realmente es congruente con lo que se pretendió en un momento premiar o si simplemente responde a las necesidades o posibilidades organizativas del momento, situación que excluiría los intereses y necesidades del trabajador.

Intervención sobre el trabajador (recomendación general)

Formación de los individuos para desarrollar competencias específicas que permitan gestionar de la mejor manera posible las situaciones de estrés (gestión del tiempo, de los conflictos, de la agresividad, desarrollando una inteligencia emocional, la reestructuración cognitiva) o para desarrollar capacidades psicológicas (control de las emociones, actitudes mentales eficaces), así como la posibilidad de llevar a cabo.

- Prácticas de relajación, ejercicios físicos o si fuera necesario destinar una habitación para el descanso dentro de la empresa.

2.1 Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo

- Se recomienda a los empleados analizar e identificar las situaciones problemáticas que se presentan a nivel personal, con el objetivo de encontrar posibles soluciones a dichas dificultades.

Asimismo, se debe procurar el sostenimiento de un equilibrio emocional, que permita neutralizar las emociones negativas derivadas de las problemáticas personales que perjudiquen el desempeño y el buen clima organizacional.

2.2 Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral

- Se recomienda a los empleados establecer y respetar los horarios de las actividades laborales.

Asimismo, se les sugiere no llevarse trabajo para la casa, esto con la finalidad de poder compartir tiempo en familia y dedicar determinado tiempo al descanso y la realización de actividades distractoras y placenteras para las personas.

2.3 Características de liderazgo

Se hace necesaria la implementación de estrategias de comunicación asertiva que permitan al empleado ser partícipe de la creación de relaciones cálidas, cooperativas y confiables tanto con el jefe como con los compañeros y de esta manera lograr un crecimiento personal en dicha relaciones laborales.

2.4 Recompensas

- Se sugiere que los empleados le den mayor relevancia a la participación y gestión de espacios que permitan el diálogo y favorezcan el reconocimiento de las necesidades compensatorias tanto de los compañeros como propias.

2.5 Demandas de carga mental

- Se recomienda un manejo del tiempo que permita la realización de la tarea a un ritmo adecuado, que además esté acompañado de pausas activas para realizar actividades de estiramientos o ejercicios de respiración, que permitan una desconexión momentánea de las tareas que implican un gran esfuerzo mental.

2.6 Demandas cuantitativa

- Se le sugiere a los empleados, identificar si las tareas a realizar corresponden a su cargo y si el tiempo dado para ejecutarlas es el indicado, de no ser así, sería necesario que el empleado dialogue con sus empleadores, para encontrar una solución a dicha dificultad, puesto que se evidencia que el trabajo bajo presión y la realización de múltiples actividades pueden perjudicar la salud y esto trae repercusiones negativas sobre la organización.

Módulo 2

Promoción y prevención

Estrategia 1

Creación de un ambiente y entornos saludables, que permita la construcción y adquisición de nuevos conocimientos, actitudes y comportamientos, que mejore en los docentes la forma de relacionarse con su entorno , para prevenir riesgos que puedan afectar la salud física y emocional , para el cuidado y protección de sí mismos, de los demás y el medio ambiente

Estrategia 2

La implementación y ejecución de pausas activas dentro del horario laboral, con el fin de aliviar la fatiga física y mental durante breves espacios de tiempo en su jornada de trabajo, con el objetivo de recuperar energías y prevenir el estrés laboral.

Estrategia 3

Realizar capacitaciones psicoeducativas enfocadas al desarrollo de aptitudes personales, con el objetivo de crear acciones innovadoras que les permite a los docentes una forma diferente de aplicar la pedagogía en el aula utilizando técnicas participativas.

Estrategia 4

Crear un comité de convivencia conformado por los docentes de la institución para abrir espacios de esparcimiento orientados a fortalecer la comunicación y convivencia para un mejor clima laboral.

Módulo 3

Motivación

La motivación debe basarse en reconocer la autonomía de cada uno de los integrantes que la componen, y en comprender sus valores individuales para alinearlos a la misión y a las estrategias productivas de la institución, potenciando una relación de interdependencia a través de la cual los éxitos académicos e institucionales sean sentidos por el equipo de trabajo como triunfos propios, conjugando de esta manera las finalidades de ambos.

Generar bonificaciones o estímulos para los trabajadores, que les permita reconocer que sus actividades son valiosas para el desarrollo de la institución, y que su función es clave para alcanzar las metas propuestas a nivel general.

Asegurar que el trabajo proponga nuevos retos para las personas, que se les capacite continuamente con la intención de mejorar sus conocimientos y la manera en que logran aplicarlos para satisfacer los objetivos de la institución.

Taller motivación

Tema: Motivación

Objetivo: Reconocer la importancia de la motivación en un entorno laboral

Lugar: Aula de clases

Recursos: 4 pliegos de cartulina o de papel periódico, marcadores, colores y lápices

Metodología

Discusión	Cuestionario	Actividad lúdica
En mesa redonda los participantes discuten cuál es la importancia de la motivación y qué clase de estrategias se podrían implementar en la institución para mejorarla.	Individualmente, los participantes responden unas preguntas sobre el tema.	Se dividen en grupos de 4 personas, y cada grupo realiza una cartelera exponiendo las estrategias que se implementan en el aula de clase para motivar a los alumnos.

Fase de discusión.

En primer lugar, el grupo se reúne formando una mesa redonda. La persona que dirige la actividad explica que el taller se basa en reconocer cuál es la importancia de la motivación, y cuáles son las estrategias que se pueden aplicar en la institución para mantener al personal motivado.

En la segunda parte de la actividad, cada una de las personas manifiesta cuáles son sus intereses en torno al tema de la motivación, y por qué creen que es un factor relevante que se debe tener en cuenta para poder generar un adecuado clima laboral en la institución.

Posteriormente, se elabora una lista de los aspectos y estrategias que deben ser considerados al interior de la institución, para mantener motivados a los trabajadores.

Fase de cuestionario.

Cada uno de los integrantes responde por escrito el siguiente cuestionario, para lo cual tendrá un tiempo máximo de media hora:

1. Defina en una frase qué significa la motivación en el trabajo.
2. ¿Qué tan importantes son los incentivos para mantener a las personas motivadas, y por qué?
3. ¿Se siente o no motivado para realizar sus actividades cotidianas en la institución?
4. ¿Cómo podría mejorar la motivación en la institución?
5. ¿Cuál es la importancia de la motivación para favorecer un adecuado clima laboral?
6. ¿Qué estrategias emplea usted para mantener motivado al grupo de estudiantes que tiene a su cargo, y para ayudar a generar un ambiente de trabajo adecuado entre sus compañeros?

Fase de actividad lúdica.

En primer lugar, se conforman tres grupos de cuatro personas, y se les indica que cada uno debe realizar una cartelera en la que se expongan cuáles son las principales estrategias que se deben utilizar al interior del aula de clases para mantener motivados a los alumnos en medio de sus procesos de aprendizaje.

Se les da 15 minutos a los grupos para que realicen la cartelera.

Luego de ello, una persona de cada grupo pasa a exponer la cartelera, para por último identificar cuáles son las estrategias que fueron comunes en todos los grupos, generando así una reflexión general sobre la importancia de motivar a las personas para que se desempeñen de una manera más eficaz, ya sea en un entorno laboral o académico.

Relaciones interpersonales y comunicación

Realizar un diagnóstico por medio del cual se analice el estado actual de la comunicación en la institución, lo cual puede realizarse a través de reuniones en las que los trabajadores expongan qué tan buenas son sus relaciones, y qué tan oportunos y relevantes son los espacios que se generan desde la institución para promover el intercambio de ideas y conocimientos.

Realizar jornadas pedagógicas y actividades extracurriculares en las cuales los miembros del equipo de trabajo tengan la oportunidad de relacionarse y de conocerse en espacios distintos a las instalaciones de la institución, con el fin de que puedan reconocer distintas facetas de sus compañeros.

Promover una cultura comunicacional que privilegie la participación crítica de los miembros de la institución frente a la información que circula en la misma.

Se debe incentivar la toma de decisiones grupal, con la intención de compartir conocimientos que permitan enfrentar situaciones determinadas, fomentando a la vez la participación y la opinión de todo el personal, para promover de esta forma un mayor compromiso, confianza y responsabilidad.

Taller relaciones interpersonales

Tema: Relaciones interpersonales y comunicación

Objetivo: Reconocer la importancia de una comunicación adecuada y efectiva para poder alcanzar los distintos objetivos que se plantean en la institución

Lugar: Aula de clases

Recursos: Hojas de papel. Colores. Marcadores. Lápices. Dos dibujos grandes que incluyan varios elementos, figuras y colores

Metodología

Discusión	Cuestionario	Actividad lúdica
En mesa redonda los participantes discuten qué clase de prácticas y comportamientos laborales garantizan una sana comunicación y unas buenas relaciones interpersonales.	Individualmente, los participantes responden 6 (seis) preguntas sobre el tema.	Los participantes realizan 2 dibujos a partir de la descripción de un voluntario, en el primer caso a partir de una comunicación indirecta, y en el segundo por medio de una comunicación directa.

Fase de discusión

El grupo se reúne formando una mesa redonda. La persona que dirige la actividad explica que el taller se basa en reconocer la importancia de la comunicación y de unas adecuadas relaciones interpersonales, definiendo además las estrategias que se pueden aplicar en la institución para generar una comunicación eficaz.

Luego de ello, se propone una discusión entre los participantes sobre los elementos que favorecen una buena comunicación en el entorno laboral, y el conjunto de prácticas y acciones que facilitan el desarrollo de unas adecuadas relaciones interpersonales. El moderador debe tomar nota sobre las ideas principales y conclusiones a las que se llegue a través de la discusión.

Fase de cuestionario.

Cada uno de los integrantes responde por escrito el siguiente cuestionario, para lo cual tendrá un tiempo máximo de media hora:

1. ¿Por qué cree que es importante una buena comunicación al interior de la institución?
2. ¿Cómo se pueden favorecer unas buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores?

3. ¿Cuáles son los factores que comúnmente impiden el desarrollo de una adecuada comunicación en su trabajo?
4. ¿Qué estrategias podría aplicar la institución para fortalecer las relaciones interpersonales y la comunicación?
5. ¿Siente que la comunicación actual que se ha generado entre su grupo de trabajo es adecuada o no, y por qué?
6. ¿Usted se esfuerza por mantener unas buenas relaciones con sus compañeros, y qué ha hecho para lograrlo?

Fase de actividad lúdica.

Primera parte

1. Se le da una hoja con un dibujo "A" a un voluntario, quien debe describirlo a todo grupo, explicando con detalles las cualidades, medidas, colocación, colores y trazos. La condición en esta primera parte es que solamente el voluntario puede hablar, y debe hacerlo de espaldas a sus compañeros. El dibujo nunca puede ser visto por el grupo.

2. Después de la descripción realizada por el voluntario, cada uno de los demás participantes deben realizar un dibujo según dicha descripción, y se tomará el tiempo desde el momento en que inician hasta que los terminan.

Segunda parte.

1. Se le entrega una hoja con un dibujo "B" al mismo voluntario, quien vuelve a narrarlo al grupo con toda exactitud. A diferencia de la primera parte, el voluntario se coloca de frente al grupo, y los participantes pueden hacer todas las preguntas que consideren necesarias.

2. Después de la descripción realizada por el voluntario, los demás participantes nuevamente realizan un dibujo según dicha descripción.

Tercera parte.

1. Se compara el tiempo utilizado en la realización del primer y el segundo dibujo.

2. Se comparan los dibujos de los grupos con los originales para mostrar y analizar los aciertos entre el primer sistema de comunicación y el segundo.

3. Se compara la vivencia del grupo en el primero y segundo dibujos.

4. Se hace una reflexión teórica sobre las ventajas y desventajas de cada sistema, en donde cada participante explique las ventajas y las desventajas de cada uno de ellos.

5. Por último, se desarrolla un análisis y discusión para determinar cómo se puede aplicar lo aprendido a los procesos cotidianos de comunicación que los participantes sostienen entre ellos mismos, con el fin de que puedan cuestionarse qué tan buenas son sus prácticas comunicativas, y de qué manera afectan el desarrollo de unas sanas relaciones interpersonales. Es importante que al comienzo se elija a un voluntario para que tome nota de las principales ideas que se desarrollan en este análisis, pues además de los dibujos, éste será el resultado final de la actividad, que permitirá determinar cuál es la relevancia en la institución de una adecuada comunicación para favorecer un buen clima laboral.

Reconocimiento de las labores destacadas

Incentivar el desarrollo de iniciativas por parte de los docentes, como proyectos pedagógicos, programas culturales, científicos o deportivos, por medio de distintos tipos de bonificaciones que los motiven a desarrollar y crear alternativas pedagógicas para desarrollar los temas del currículo con los estudiantes.

Premiar la puntualidad de los trabajadores con salidas temprano, en los días en que sea posible.

Capacitar constantemente a los empleados en diferentes temas que les permitan mejorar el desarrollo de sus funciones como docentes, teniendo la oportunidad de asistir a seminarios, conversatorios y cursos, lo cual servirá no sólo para que potencien y profundicen sus conocimientos, sino también para que se sientan más motivados en el trabajo.

Taller reconocimiento de las labores destacadas

Tema: reconocimiento de las labores destacadas

Objetivo: Reconocer colectivamente las cualidades de cada uno de los miembros del grupo.

Lugar: Aula de clases

Recursos: Hojas de papel. Colores. Marcadores. Lápices, Colores

Metodología		
Discusión	Cuestionario	Actividad lúdica
En mesa redonda los participantes discuten la importancia de reconocer las cualidades de los demás en medio de un entorno laboral.	Individualmente, los participantes responden 6 (seis) preguntas sobre el tema.	Cada uno de los participantes realiza un dibujo sobre sí mismo, con el fin de que los demás destaquen las cualidades del mismo y le den una calificación.

Fase de discusión.

El grupo se reúne formando una mesa redonda. La persona que dirige la actividad explica que el taller se basa en reconocer las cualidades de los demás, y las razones por las que es importante que se premien y se bonifiquen las acciones destacadas en un entorno laboral.

Luego de ello, se propone una discusión entre los participantes sobre la importancia de reconocer y apreciar las cualidades de los miembros de un grupo de trabajo, así como de las labores destacadas al interior de un entorno laboral, para lograr incentivar a las personas a que continúen desarrollando sus

actividades y funciones con el mayor empeño posible. El moderador debe tomar nota sobre las ideas principales y conclusiones a las que se llegue a través de la discusión.

Fase de Cuestionario.

Cada uno de los integrantes responde por escrito el siguiente cuestionario, para lo cual tendrá un tiempo máximo de media hora:

1. ¿Ha recibido algún tipo de premio o reconocimiento por su desempeño en la institución académica?
2. ¿Siente que ha habido casos en los que su trabajo y su desempeño no es reconocido por la institución? Si es el caso, mencione un ejemplo.
3. ¿Qué estrategias se podrían desarrollar para premiar e incentivar las labores destacadas?
4. ¿Qué clase de beneficios o incentivos le gustaría recibir por el desempeño destacado de sus funciones?
5. ¿Bonificar e incentivar las labores destacadas genera una mayor motivación entre los trabajadores? Justifique su respuesta.
6. ¿Cómo premia usted el desarrollo de trabajos o tareas destacadas por parte de sus estudiantes, y por qué razones opina que es importante incentivar a los alumnos en el aula de clase?

Fase de actividad lúdica.

En el inicio de la actividad, se propone una discusión en torno a la forma en que se reconocen las labores destacadas en la institución, y sobre las estrategias que se podrían utilizar para premiar las buenas acciones e iniciativas de los trabajadores.

Se espera que de esta discusión se produzca un documento que condense las ideas principales, y el conjunto de estrategias que fueron propuestas por el grupo.

Luego de la discusión, se procede a desarrollar la siguiente actividad.

1. Los participantes se forman en una mesa redonda, y cada uno debe expresar en voz alta cuáles son las principales cualidades personales y laborales de la persona que tiene al lado, hasta que todos hayan hecho lo mismo.
2. Se analizan cuáles son las principales cualidades del grupo, y se discute cuál es la importancia de ellas para generar un adecuado clima organizacional
3. Se solicita a los participantes que representen en forma gráfica cualquiera de estos conceptos: a) Mi vida pasada. b) Mi presente. c) Mi futuro.

4. Se permite que realicen el dibujo durante 20 minutos sobre el aspecto que hayan elegido (vida pasada, presente, futuro).

5. Una vez terminados los dibujos, que deben estar marcados con el nombre de la persona que los hizo, se reparten aleatoriamente entre los participantes de tal manera que nadie reciba su mismo dibujo.

6. Cada quien expone al grupo al dibujo que recibió, resaltando las cualidades del mismo, interpretando lo que expresa y poniéndole al final una calificación sobre 10.

7. Al final, se realiza una discusión grupal en la cual se planteen las siguientes preguntas: ¿Cómo se sintieron al tener que calificar el dibujo de otra persona? ¿En qué criterios se basaron para realizar dicha calificación?

¿Qué tan difícil fue resaltar y explicar las cualidades de los dibujos? ¿Por qué es importante que otras personas reconozcan la calidad del trabajo que se realiza?, y ¿Por qué es importante que además de que el trabajo sea reconocido, también sea premiado?

Liderazgo

Las directivas deben crear grupos de trabajo para la solución de conflictos, y también para crear un mejor clima laboral, en el que se identifiquen las fortalezas y habilidades de los empleados, y se reconozcan las fallas y debilidades que se cometen, diseñando acciones que permitan solucionarlos de manera rápida y eficaz.

Según Piconero⁶⁰, es importante incentivar la retroalimentación, realizando reuniones con los empleados en donde se estudien los proyectos y actividades que se han desarrollado, analizando el cumplimiento de metas y las diferentes dificultades que se han presentado a nivel académico e institucional.

Se deben desarrollar reuniones periódicas en las cuales los trabajadores de la institución tengan la posibilidad de evaluar la gestión de las directivas, identificando así las estrategias y acciones que se deben desarrollar para promover unos mejores procesos de liderazgo.

Capacitar a los jefes sobre el trato y el manejo que deben dar a sus empleados para fortalecer la relación entre jefes y subordinados.

Taller liderazgo

Tema: liderazgo

Objetivo: Identificar las características y cualidades que deben tener los líderes en un entorno académico.

Lugar: Aula de clases

Recursos: Hojas de papel. Colores. Marcadores. Lápices, Colores

Metodología

Discusión	Cuestionario	Actividad lúdica
En mesa redonda los participantes discuten cuáles son las cualidades que debe tener un líder en un entorno académico.	Individualmente, los participantes responden 6 (seis) preguntas sobre el tema.	Se realizan dos grupos y se propone una discusión, con el fin de que un voluntario de cada grupo observe a quién se dirigen más sus compañeros, para luego preguntarles por qué razones se dirigían más a él, identificando así las características de un líder

Fase de Discusión.

En primer lugar, el grupo se reúne formando una mesa redonda. La persona que dirige la actividad explica que el taller se basa en reconocer las características de un buen líder, además de la importancia de unos adecuados procesos de liderazgo para el buen clima laboral de la institución.

Posteriormente, cada una de las personas manifiesta cuáles son sus opiniones en torno al tema del liderazgo, y por qué creen que es un factor relevante que se debe tener en cuenta para poder generar un adecuado clima laboral en la institución.

Fase de cuestionario.

Cada uno de los integrantes responde por escrito el siguiente cuestionario:

1. ¿Cuántos líderes puede identificar en la Institución, y cuáles son sus funciones?
2. ¿Qué características debe tener un líder en una institución educativa?
3. ¿Le parece que existen unos buenos procesos de liderazgo en la institución y por qué?
4. ¿Los trabajadores tienen una comunicación directa con las directivas, por medio de las cuales puedan sugerir opiniones y puntos de vista?
5. ¿Qué clase de estrategias se podrían aplicar para mejorar el liderazgo en la institución?

6. ¿Cuál es la importancia de unas buenas prácticas de liderazgo para favorecer un adecuado clima laboral?

Luego de que las personas responden estas preguntas, se socializan las respuestas con la intención de generar una discusión sobre el liderazgo y las cualidades que deben tener los líderes en una institución educativa.

Fase de actividad lúdica.

1. Se solicita que los participantes se dividan en dos grupos de seis, y se selecciona a un miembro de cada subgrupo, pidiéndole que salga del salón por unos momentos.
2. El organizador de la actividad se reúne en forma privada con las personas que salieron del salón y les indica que su papel será el de observadores. Les pide que al regresar al salón se sienten a un lado de su equipo y se fijen cuál es el participante a quien se dirigen una mayor cantidad de veces los demás durante la conversación que van a desarrollar.
3. El organizador y los observadores regresan al salón.
4. Se indica a los subgrupos que tendrán 15 minutos para discutir sobre un tema de interés general, puede ser sobre alguna noticia importante que se esté desarrollando en la actualidad.

5. Los subgrupos discuten sobre el tema.

6. Al pasar el tiempo fijado, se reúnen a los participantes y se pide a los observadores de cada subgrupo que expliquen a cuál de los miembros de cada uno se dirigió una mayor cantidad de veces el resto de los integrantes. Con base a los comentarios del observador, se le pregunta a los participantes de cada subgrupo: ¿Por qué te dirigiste a él en la conversación?, con el fin de descubrir los aspectos positivos que hacen a una persona ser vista como líder.

7. Se guía un proceso para que el grupo analice cómo se puede aplicar lo aprendido en su trabajo

Referencias

Calvo, A. (2014). Estrategias de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna. [Trabajo de investigación para optar al título de magister en ciencias de la educación con énfasis en gestión educativa]. Repositorio institucional Unilibre.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Delgado, I., Y Obando, M. (2018). Estrategias de promoción y prevención de los riesgos psicosociales del instituto técnico Guaimaral. [Formato institucional propuesta de investigación]. Repositorio institucional Unilibre.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11696/ESTRATEGIAS%20DE%20PROMOCION%20Y%20PREVENCION%20DE%20LOS%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20DEL%20INSTITUTO%20TECNICO%20GUAIMARAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, M., y Vergara, J. (2019). *Riesgos psicosociales: una propuesta de intervención en una empresa alimenticia suroeste antioqueño*. [Trabajo de grado, universidad de Antioquia seccional suroeste].

Repositorio institucional, universidad de Antioquia.

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/15482/1/VergaraJennifer_2019_RiesgosPsicosocialesPropuesta.pdf